A

TUAN MAHIR SDN BHD

lwn.

TEE SON LAI & ANOR

B

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, SHAH ALAM
SURAYA OTHMAN H
[GUAMAN SIVIL NO: 16-21-2011]
22 MAC 2012

C ***KONTRAK:*** *Kontrak pekerjaan - Pembuangan kerja - Sama ada dilantik sebagai pekerja "contract for services" dan bukannya "contract of services" - Pekerja tidak diberikan surat perlantikan kerja - Sama ada pekerja boleh menuntut gaji, ganti rugi notis dan faedah penamatan kerja - Sama ada ditakrifkan sebagai pekerja - Akta Kerja 1955, ss. 2, 12(2)(c)*

D ***UNDANG-UNDANG BURUH:*** *Pekerjaan - Pekerja - Pembuangan kerja - Sama ada dilantik sebagai pekerja "contract for services" dan bukannya "contract of services" - Pekerja tidak diberikan surat perlantikan kerja - Sama ada ditakrifkan sebagai pekerja - Sama ada boleh menuntut gaji ganti rugi notis dan faedah penamatan kerja - Akta Kerja 1955, ss. 2, 12(2)(c) -* E *Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 peraturan 4(1), 6(1)(c)*

Responden-responden adalah bekas pekerja-pekerja perayu. Responden pertama telah mula bekerja dengan perayu pada 1 Jun 1996 sebagai penyelia tapak dengan gaji sebanyak RM4,500 sebulan dan beliau tidak F pernah menerima sebarang surat perlantikan mahupun kontrak perkhidmatan. Beliau telah diberikan notis penamatan perkhidmatannya sebagai penyelia tapak yang berkuatkuasa mulai 13 Jun 2010 atas alasan kerja-kerja di tapak projek telahpun selesai. Responden kedua mula bekerja dengan perayu pada 9 September 1996 sebagai pemandu jentera G dengan gaji sebanyak RM2,400 sebulan dan tidak pernah menerima sebarang surat perlantikan mahupun kontrak perkhidmatan. Beliau juga telah menerima notis penamatan perkhidmatan sebagai penyelia tapak yang berkuatkuasa mulai 12 Jun 2010. Kes ini telah didengar oleh Penolong Pengarah Tenaga Kerja yang telah membenarkan tuntutan H responden-responden bagi gaji, ganti rugi notis dan faedah penamatan. Pihak perayu telah memfailkan rayuan ini terhadap keputusan tersebut. Telah dihujahkan bagi pihak perayu bahawa responden-responden dilantik oleh syarikat perayu sebagai pekerja "contract for services" dan bukannya "contract of services" kerana tempoh pekerjaan mereka adalah I sehingga projek diselesaikan. Oleh itu dihujahkan bahawa responden-responden tidak layak untuk mendapat gaji, ganti rugi notis dan faedah penamatan kerja. Isu-isu untuk diputuskan oleh mahkamah adalah: (i) sama ada responden-responden ditakrifkan sebagai pekerja di bawah Akta

Kerja 1955 (Akta 265); (ii) sama ada perayu telah memberi notis 8 minggu kepada responden-responden seperti diperuntukkan di bawah Akta tersebut; dan (iii) sama ada responden-responden layak mendapat ganti rugi notis dan faedah penamatan kerja. A

Diputuskan (menolak rayuan dengan kos): B

(1) Responden-responden adalah pekerja berdasarkan tafsiran s. 2 Akta 265. Responden pertama termasuk dalam tafsiran pekerja di bawah para. 2(3), Jadual Pertama kerana sebagai penyelia tapak beliau menyelia dan menjaga pekerja-pekerja lain. Responden kedua pula terjumlah sebagai pekerja di bawah para. 2(2) Jadual Pertama kerana C beliau terlibat dalam operasi dan pengendalian kenderaan berjentera. Oleh itu Akta 265 terpakai dalam kes ini. (perenggan 39)

(2) Notis pemberhentian tersebut tidak diberikan secara *bona fide* kerana hanya dinyatakan bahawa alasan pemberhentian kerja adalah kerana kerja di tapak projek telah siap. Perayu tidak menunjukkan bahawa D kerja di tapak projek sememangnya telah siap. (perenggan 39)

(3) Tidak ada surat perlantikan dan syarat-syarat bekerja secara bertulis diberikan kepada responden-responden. Kegagalan perayu memberikan syarat-syarat secara bertulis menyebabkan Akta 265 E adalah terpakai memandangkan responden-responden termasuk dalam kategori pekerja di bawah Jadual Pertama, Akta tersebut. Oleh itu, tiada kontrak di antara perayu dan responden bahawa mereka boleh diberhentikan setelah kerja di tapak projek telah siap. (perenggan 39)

(4) Menurut s. 12(2)(c) Akta 265, mana-mana pihak yang telah bekerja F melebihi 5 tahun hendaklah memberi notis penamatan kerja selama 8 minggu lebih awal dari hari terakhir bekerja. Oleh itu, memandangkan responden-responden diberhentikan secara "*mala fide*" dan responden-responden telah bekerja dengan perayu selama 14 tahun, maka responden-responden berhak untuk tuntutan ganti G rugi notis 8 minggu. Responden-responden juga layak ke atas tuntutan faedah penamatan kerja berdasarkan kepada peraturan 4(1), Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Rentikerja Sentara) 1980 yang dibaca bersama dengan peraturan 6(1)(c), Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja H Sentara) 1980. (perenggan 39)

Kes-kes yang dirujuk:

Browne v. Dunn [1893] 6 R 67 ***(dirujuk)***

Juahir Sadikon v. Perbadanan Kemajuan Ekonomi Negeri Johor [1996] 4 CLJ 1 CA ***(dirujuk)*** I

Takako Sakao v. Ng Pek Yuen & Anor [2010] 1 CLJ 381 FC ***(dirujuk)***

Wong Swee Chin v. PP [1980] 1 LNS 138 FC ***(dirujuk)***

Perundangan yang dirujuk:
Employment Act 1955, ss. 2, 12(2)(c)

Bagi pihak perayu - M Indrani; T/n Jamaludin Ibrahim & Assocs
Bagi pihak responden pertama & kedua - Hadir sendiri

Dilaporkan oleh Amutha Suppayah

PENGHAKIMAN

Suraya Othman H:

Latarbelakang Kes

[1] Kes ini telah didengar di Pejabat Tenaga Kerja Rawang, Selangor Darul Ehsan pada 11 Ogos 2010 dan telah diputuskan oleh Penolong Pengarah Tenaga Kerja, Encik Abdul Shukor bin Rosli pada 27 April 2011.

[2] Encik Abdul Shukor bin Rosli telah membenarkan tuntutan pengadu pertama dan kedua/responden-responden dalam jumlah RM77,047.36 yang merupakan gaji ganti rugi notis sebanyak RM12,464.53 dan faedah penamatan sebanyak RM64,582.83 hendaklah dibayar kepada Encik Tee Son Lai dan Encik Saiman bin Kashmiran.

[3] Pihak kena tuntut/perayu tidak berpuashati dengan keputusan Encik Abdul Shukor bin Rosli dan seterusnya merayu kepada mahkamah ini terhadap keputusan tersebut.

Fakta Ringkasan Kes

[4] Responden-responden adalah bekas pekerja-pekerja perayu.

[5] Responden pertama, Tee Son Lai ("responden pertama") telah mula bekerja dengan perayu pada 1 Jun 1996 sebagai penyelia tapak. Antara tugas-tugas responden pertama adalah mengawasi tapak dan atur kerja untuk tapak pembinaan dan membuat kerja berat. Responden pertama bekerja dari pukul 8 hingga 5 petang dan cuti pada hari Ahad dan menerima gaji sebanyak RM4,500 sebulan. Responden pertama tidak pernah menerima surat perlantikan atau kontrak perkhidmatan dari perayu.

[6] Pada 12 Jun 2010, responden pertama telah terima surat berhenti kerja bertarikh 12 Oktober 2010 dari perayu dengan alasan kerja di tapak projek telah selesai. Surat berhenti kerja itu bertarikh 12 Oktober 2010 tetapi diterima responden pertama pada 12 Jun 2010. Surat berhenti kerja itu memberi notis selama sebulan iaitu berkuatkuasa dari 14 Mei 2010 dan berakhir pada 13 Jun 2010.

[7] Perayu memberi pampasan sebanyak RM9,000 sahaja kepada responden pertama. Responden pertama tidak berpuashati dengan notis pemberhentian kerja dan jumlah pampasan yang diterima.

[8] Responden kedua pula, Encik Saiman bin Kashmiran ("responden kedua") juga adalah bekas pekerja perayu. Responden kedua bekerja dengan perayu sejak 9 September 1996 sebagai pemandu jentera. Tugas responden kedua adalah sebagai pemandu jentera berat dan juga melakukan kerja-kerja pengurusan sumber manusia syarikat tersebut. Responden kedua bekerja dari pukul 8 pagi hingga 5 petang dan cuti pada hari Ahad dan menerima gaji sebanyak RM2,400 sebulan. Responden kedua juga tidak menerima sebarang surat perlantikan atau kontrak perkhidmatan daripada perayu.

[9] Pada 12 Jun 2010 responden kedua telah terima surat berhenti kerja dengan notis selama satu bulan bermula dari 14 Mei 2010 hingga 12 Jun 2010.

[10] Responden kedua dibayar pampasan sebanyak RM2,400 sahaja. Responden kedua tidak berpuashati dengan notis pemberhentian kerja dan jumlah pampasan yang diterima.

[11] Oleh itu kedua-dua responden telah membuat pengaduan di Pejabat Tenaga Kerja Rawang, Selangor dan menuntut:

(i) Gaji ganti notis sebanyak RM12,464.53

(ii) Baki faedah penamatan sebanyak RM64,582.83.

[12] Keseluruhannya adalah berjumlah RM77,047.36.

Hujahan Perayu/Pihak Kena Tuntut

[13] Cik Indrani yang mewakili perayu dalam rayuan di Mahkamah Tinggi menghujahkan bahawa perayu telah memberi notis penamatan kerja kepada pengadu-pengadu. Ini adalah kerana, pengadu-pengadu dilantik di syarikat perayu sebagai pekerja "contract for services" dan bukannya "contract of services" kerana tempoh pekerjaan adalah sehingga projek diselesaikan. Notis penamatan perkhidmatan (eks. C1, ms. 20 dan 21 rekod rayuan) juga jelas menunjukkan bahawa notis penamatan perkhidmatan disebabkan kerja-kerja di tapak selesai. Oleh itu pengadu-pengadu tidak layak untuk mendapat gaji ganti rugi notis dan faedah penamatan kerja.

[14] Mengikut Cik Indrani responden/pengadu pertama, Encik Tee Son Lai tidak berhak untuk mendapat gaji ganti rugi notis dan faedah penamatan daripada perayu kerana perayu digajikan atas "contract for services" dan bukannya "contract of services". Ini jelas dinyatakan dalam notis penamatan perkhidmatan bertarikh 12 September 2010.

[15] Secara alternatifnya, Cik Indrani mengatakan bahawa terdapat kiraan salah mengenai jumlah RM48,682.76. Ini kerana mengikut ekshibit-ekshibit yang diserahkan oleh perayu (D1, D2 dan D3 ms. 21, 25 dan 28 rekod rayuan) dan juga ms. 6 rekod rayuan tambahan iaitu penyata akaun dari Lembaga Kumpulan Wang Simpanan Pekerja yang menunjukkan syer pekerja yang menentukan gaji dasar seseorang pekerja jelas membuktikan bahawa gaji dasar Encik Tee Son Lai adalah RM2,500 sebulan. Walau bagaimanapun gaji ganti rugi notis dan faedah penamatan telah dikira berdasarkan atas RM4,500 yang tidak dibuktikan oleh pengadu, Encik Tee Son Lai.

[16] Berkaitan pengadu kedua, Cik Indrani menghujahkan bahawa notis penamatan perkhidmatan kepada Encik Saiman Kashmiran jelas menunjukkan bahawa Encik Saiman Kashmiran diberhentikan kerja di atas sebab kerja-kerja di tapak sudah selesai. Encik Saiman Kashmiran diambil kerja sebagai pekerja di dalam kategori "contract for services" dan bukannya untuk "contract of services". Surat penamatan bertarikh 12 Oktober 2010 (eks. C2 ms. 21 - rekod rayuan) jelas menyatakan bahawa notis penamatan perkhidmatan disebabkan kerja-kerja di tapak sudah selesai. Oleh yang demikian, Encik Saiman Kashmiran tidak layak untuk mendapat sebarang gaji ganti rugi dan faedah penamatan.

[17] Mengikut Cik Indrani, Encik Saiman Kashmiran juga tidak bekerja dengan perayu untuk 14 tahun berturut-turut untuk melayakkan dirinya untuk mendapatkan gaji ganti rugi notis dan faedah penamatan. Encik Saiman Kashmiran telah bekerja dengan satu syarikat lain bernama Maju Mahir Enterprise dan telah diberhentikan kerja pada hujung bulan Februari 2008. (sila rujuk ms. 1 rekod rayuan tambahan). Ini jelas membuktikan bahawa Encik Saiman Kashmiran tidak bekerja dengan perayu selama 14 tahun ataupun lima tahun berturut-turut seperti yang didakwa oleh beliau.

[18] Mengikut Cik Indrani di dalam nota keterangan (ms. 9 rekod rayuan) telah dicatit bahawa perbicaraan bersambung pada 23 Ogos 2010. Wakil perayu, Encik Samsudin bin Mohamed Noor, No. k/p: 550514-02-5309 telah memberi keterangan tetapi dokumen-dokumen yang relevan tidak ditandakan sebagai ekshibit walaupun dokumen-dokumen tersebut dibangkitkan oleh wakil perayu. Surat daripada Maju Mahir Enterprise bertarikh 31 Januari 2008 (sila rujuk ms. 1, rekod rayuan tambahan) kepada Encik Saiman bin Kashmiran No. k/p: 650301-01-6183 telah pun dirujuk kepada penolong pengarah, tetapi difahamkan tidak ditandakan sebagai ekshibit atau diambilkira semasa membuat keputusan. Surat bertarikh 31 Januari 2008 jelas menunjukkan bahawa Encik Saiman Kashmiran telah bekerja di Maju Mahir Enterprise sehingga diberhentikan pada bulan Februari 2008.

[19] Cik Indrani mendakwa bahawa Penolong Pengarah Encik Abdul Shukor bin Rosli tidak merekodkan nota-nota keterangan dengan terperinci pada 11 Ogos 2010 dan 23 Ogos 2010. Penolong pengarah tersebut juga tidak mengambilkira dokumen-dokumen relevan yang telah diserahkan pada 9 Julai 2010 dan semasa tarikh-tarikh perbicaraan. Penolong pengarah tersebut juga tidak mengambilkira dan merekodkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh wakil perayu pada 11 Ogos 2010 dimana dengan salahnya mengatakan Samsudin bin Mohamed Noor hadir untuk memberi keterangan pada 11 Ogos 2010 sedangkan Yusni bin Yusuf wakil perayu yang hadir untuk memberi keterangan.

Hujahan Responden/Pihak Pengadu

[20] Responden-responden mewakili diri sendiri dan telah memasukkan hujahan mereka. Mengikut responden-responden, responden adalah pekerja mengikut s. 2 Akta Kerja 1955 dan ini bermakna responden-responden adalah pekerja-pekerja kepada perayu.

[21] Responden pertama telah memberi keterangan bersumpah bahawa beliau telah mula bekerja dengan perayu pada 1 Jun 1996 sebagai penyelia tapak dengan gaji sebanyak RM4,500 sebulan dan beliau tidak pernah menerima sebarang surat perlantikan mahupun kontrak perkhidmatan.

[22] Responden pertama telah menerima surat bertarikh 13 Oktober 2010 pada 12 Jun 2010 di mana ia adalah notis penamatan perkhidmatan sebagai penyelia tapak yang berkuatkuasa sebulan dari tarikh 15 Mei 2010 sehingga 13 Jun 2010 atas alasan kerja-kerja di tapak projek telah selesai.

[23] Responden kedua juga telah memberi keterangan bersumpah bahawa beliau telah mula bekerja dengan perayu pada 9 September 1996 sebagai pemandu jentera dengan gaji sebanyak RM2,400 sebulan dan beliau tidak pernah menerima sebarang surat perlantikan mahupun kontrak perlantikan.

[24] Responden kedua telah menerima surat bertarikh 12 Oktober 2010 pada 12 Jun 2010 di mana ia adalah notis penamatan perkhidmatan sebagai penyelia tapak yang berkuatkuasa sebulan dari tarikh 14 Mei 2010 sehingga 12 Jun 2010.

[25] Responden mendakwa bahawa notis pemberhentian tersebut tidak diberikan secara *bona fide* kerana hanya dinyatakan bahawa alasan pemberhentian kerja adalah kerana kerja ditapak projek telah siap. Perayu juga tidak menunjukkan bahawa kerja di tapak projek telah siap.

[26] Responden menegaskan bahawa tiada kontrak di antara perayu dan responden bahawa mereka boleh diberhentikan setelah kerja di tapak projek telah siap.

[27] Lagipun saksi perayu ketika perbicaraan telah mengakui bahawa tidak ada surat perlantikan dan syarat-syarat bekerja secara bertulis diberikan kepada responden-responden. Kegagalan perayu memberikan syarat-syarat secara bertulis menyebabkan Akta Kerja 1955 adalah terpakai memandangkan responden-responden termasuk dalam kategori pekerja di bawah Jadual Pertama, Akta tersebut.

[28] Responden-responden berhujah bahawa menurut s. 12(2)(c) Akta Kerja 1955, mana-mana pihak yang telah bekerja melebihi lima tahun hendaklah diberi notis penamatan kerja selama lapan minggu lebih awal dari tarikh terakhir bekerja. Oleh itu, memandangkan responden-responden diberhentikan secara "*mala fide*" dan responden-responden telah bekerja dengan perayu selama 14 tahun, maka responden-responden berhak untuk tuntutan ganti rugi notis selama lapan minggu berjumlah RM12,464.53.

[29] Selain dari itu, responden-responden juga layak ke atas tuntutan faedah penamatan kerja berjumlah RM64,582.83 berdasarkan kepada per. 4(1), Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Rentikerja Sentara) 1980 yang dibaca bersama dengan per. 6(1)(c), Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Rentikerja Sentara) 1980.

[30] Responden-responden mendakwa bahawa pihak perayu dalam perbicaraan tidak menafikan atau menentang jumlah tuntutan tersebut dan oleh itu ia menunjukkan perayu bersetuju dengan jumlah tuntutan tersebut.

Isu-isu Untuk Diputuskan Oleh Mahkamah

[31] Adakah responden-responden ditakrifkan sebagai pekerja di bawah Akta Kerja 1955 (Akta 265).

[32] Adakah perayu memberi notis lapan minggu kepada responden-responden seperti diperuntukkan di bawah Akta tersebut.

[33] Adakah responden-responden layak mendapat ganti rugi notis sebanyak RM12,464.53 dan faedah penamatan kerja sebanyak RM64,582.83.

Undang-undang Berkaitan

[34] Undang-undang berkaitan dan terpakai adalah di bawah Akta Kerja 1955 (Akta 265) dan Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980.

[35] Di bawah s. 2 Akta, ungkapan "pekerja" telah didefinasikan seperti demikian:

"Pekerja" ertinya mana-mana orang atau golongan orang yang:

(a) dimasukkan dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama setakat mana yang dinyatakan didalamnya; atau

(b) berkaitan dengan orang yang mana Menteri membuat perintah di bawah subseksyen (3) atau seksyen 2A.

[36] Takrifan terperinci seorang pekerja telah diperincikan dalam Jadual Pertama Akta tersebut seperti demikian:

JADUAL PERTAMA

(Seksyen 2(1))

Pekerja

1. Mana-mana orang, tidak kira pekerjaannya, yang telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan sesorang majikan di mana upah orang tersebut tidak melebihi satu ribu lima ratus ringgit sebulan.

2. Mana-mana orang yang, tidak kira jumlah upah yang ia perolehi dalam sebulan, telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seoarang majikan yang mana:

(1) ...

(2) ia terlibat dalam operasi atau pengendalian mana-mana kenderaan berjentera yang dijalankan untuk pengangkutan penumpang-penumpang atau barangan atau untuk upah atau untuk tujuan-tujuan perdagangan;

(3) ia menyelia atau menjaga pekerja-pekerja lain yang terlibat dalam pekerjaan kasar yang diambil bekerja oleh majikan yang sama dalam dan sepanjang pelaksanaan kerja mereka;

(4) ...

(a) ...

(b) ...

(c) ...

[37] Seksyen lain yang berkaitan adalah s. 12 Akta tersebut.

12. Notis penamatan kontrak

(1) Mana-mana pihak kepada kontrak perkhidmatan boleh pada bila-bila masa memberikan kepada pihak yang satu lagi notis tentang niatnya untuk menamatkan kontrak perkhidmatan tersebut.

(2) Panjang tempoh notis tersebut hendaklah sama bagi kedua-dua majikan dan pekerja dan hendaklah ditetapkan oleh peruntukan yang dibuat secara bertulis bagi notis tersebut dalam syarat-syarat kontrak perkhidmatan, atau sekiranya tiada peruntukan sedemikian secara bertulis, hendaklah tidak kurang daripada:

(a) empat minggu notis jika pekerja telah bekerja sedemikian selama kurang daripada dua tahun pada tarikh notis itu diberikan;

(b) enam minggu notis jika ia telah bekerja sedemikian selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun pada tarikh tersebut;

(c) lapan minggu notis jika ia telah bekerja sedemikian selama lima tahun atau lebih pada tarikh tersebut.

[38] Seksyen 12 harus dibaca dengan per. 4(1) dan per. 6(1)(c) Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara 1980.

4. Penamatan

(1) Tertakluk kepada perenggan-perenggan (2), (3) dan (4), seseorang pekerja adalah berhak mendapatkan bayaran faedah penamatan jika kontrak perkhidmatannya ditamatkan kerana apa jua sebab selain daripada:

(a) …

(b) …

(c) …

6. Amaun bayaran faedah penamatan atau rentikerja sentara

(1) Tertakluk kepada peruntukan-peruntukan peraturan-peraturan ini, amaun bayaran faedah penamatan atau rentikerja sentara yang seseorang pekerja berhak mendapatnya dalam apa jua hal tidak boleh kurang daripada:

(a) upah untuk sepuluh hari bagi tiap-tiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan dengan majikan jika ia telah diambil kerja oleh majikan itu selama tempoh yang kurang daripada dua tahun; atau

(b) upah untuk lima belas hari bagi tiap-tiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan dengan majikan jika ia telah diambil kerja oleh majikan itu selama tempoh dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; atau

(c) *upah untuk dua puluh hari bagi tiap-tiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan dengan majikan jika ia telah diambil kerja oleh majikan itu selama tempoh lima tahun atau lebih.*

Keputusan Mahkamah

[39] Rayuan perayu terhadap keputusan Mahkamah Buruh/Penolong Pengarah Tenaga Kerja ditolak. Alasan-alasan penolakan adalah seperti berikut:

(i) Mahkamah berpendapat bahawa responden-responden adalah pekerja berdasarkan tafsiran s. 2 Akta Kerja 1955 (Akta 265). Ini kerana responden pertama termasuk dalam taksiran pekerja di bawah para 2(3), Jadual Pertama kerana sebagai penyelia tapak di mana beliau menyelia dan menjaga pekerja-pekerja lain. Responden kedua pula terjumlah sebagai pekerja di bawah para 2(2) Jadual Pertama kerana beliau terlibat dalam operasi dan pengendalian kenderaan berjentera. Oleh itu Akta Kerja 1955 (Akta 265) terpakai dalam kes ini.

(ii) Responden pertama (Tee Son Lai) telah memberi keterangan bersumpah bahawa beliau telah mula bekerja dengan perayu pada 1 Jun 1996 sebagai penyelia tapak dengan gaji sebanyak RM4,500 sebulan dan beliau tidak pernah menerima sebarang surat perlantikan mahupun kontrak perkhidmatan. Beliau juga telah menerima surat bertarikh 13 Oktober 2010 pada 12 Jun 2010 di mana ia adalah notis penamatan perkhidmatan sebagai penyelia tapak yang berkuatkuasa sebulan dari tarikh 15 Mei 2010 sehingga 13 Jun 2010 atas alasan kerja-kerja di tapak projek memang telah pun selesai.

(iii) Responden kedua (Encik Saiman bin Kashmiran) juga telah memberi keterangan bersumpah bahawa beliau telah mula bekerja dengan perayu pada 9 September 1996 sebagai pemandu jentera dengan gaji sebanyak RM2,400 sebulan dan tidak pernah menerima sebarang surat perlantikan mahupun kontrak perkhidmatan. Beliau juga telah menyatakan bahawa telah menerima surat bertarikh 12 Oktober 2010 pada 12 Jun 2010 di mana ia adalah notis penamatan perkhidmatan sebagai penyelia tapak yang berkuatkuasa sebulan dari tarikh 14 Mei 2010 sehingga 12 Jun 2010.

(iv) Notis pemberhentian tersebut tidak diberikan secara *bona fide* kerana hanya dinyatakan bahawa alasan pemberhentian kerja adalah kerana kerja di tapak projek telah siap. Perayu juga tidak menunjukkan bahawa kerja di tapak projek memang telah pun siap.

(v) Saksi perayu ketika perbicaraan telah mengakui bahawa tidak ada surat perlantikan dan syarat-syarat bekerja secara bertulis diberikan kepada responden-responden. Kegagalan perayu memberikan syarat-syarat secara bertulis menyebabkan Akta Kerja 1955 adalah terpakai memandangkan responden-responden termasuk dalam kategori pekerja di bawah jadual pertama, Akta tersebut. Oleh itu, tiada kontrak di antara perayu dan responden bahawa mereka boleh diberhentikan setelah kerja di tapak projek telah siap.

(vi) Menurut s. 12(2)(c) Akta Kerja 1955, mana-mana pihak yang telah bekerja melebihi lima tahun hendaklah memberi notis penamatan kerja selama lapan minggu lebih awal dari hari terakhir bekerja. Oleh itu, memandangkan responden-responden diberhentikan secara "*mala fide*" dan responden-responden telah bekerja dengan perayu selama 14 tahun, maka responden-responden berhak untuk tuntutan ganti rugi notis lapan minggu berjumlah RM12,464.53.

(vii) Responden-responden juga layak ke atas tuntutan faedah penamatan kerja terhadap perayu berjumlah RM64,582.83 berdasarkan kepada per. 4(1), Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Rentikerja Sentara) 1980 yang dibaca bersama dengan per. 6(1)(c), Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980.

(viii) Saksi defendan Encik Samsudin bin Mohamed Noor ketika perbicaraan tidak menafikan jumlah tuntutan yang dibuat oleh kedua-dua responden dan berdasarkan alasan penghakiman Penolong Pengarah Tenaga Kerja Encik Abdul Shukor bin Rosli adalah jelas bahawa beliau telah menerima keterangan responden-responden tersebut dan mengesahkan jumlah tuntutan yang dipohon. Ini kerana saksi defendan yang mewakili perayu tidak mengutarakan apa-apa soalan atau mencabar keterangan yang diberi oleh responden pertama dan kedua dan oleh kerana keterangan tidak dicabar, maka ia dianggap adalah diterima dan diakui.

[40] Di dalam kes House of Lords *Browne v. Dunn* [1893] 6 R 67, Lord Herschell LC telah memperincikan prinsip tersebut:

> Now, my Lords, I cannot help saying that it seems to me to be absolutely essential to *the proper conduct of a cause where it is intended to suggest that a witness is not speaking the truth on a particular point, to direct his attention to the fact, by some questions put in cross-examination showing that that imputation is intended to be made, and not to take his evidence and pass it by as a matter altogether unchallenged* and then, when it is impossible for him to explain, as perhaps he might have been able to do if such questions had been put to him, the circumstances which it is suggested indicate

that the story he tells ought not to be believed, to argue that he is a witness unworthy of credit. My Lords, I have always understood that if you intend to impeach a witness you are bound, whilst he is in the box, to give him an opportunity of making any explanation which is open to him; and, as it seems to me, that is not only a rule of professional practice in the conduct of a case, but is essential to fair play and fair dealing with witness.

[41] Di dalam kes *Wong Swee Chin v. PP* [1980] 1 LNS 138; [1981] 1 MLJ p. 212, Mahkamah Persekutuan berkata sedemikian:

Mr Jagjit Singh also raised as one of his main grounds of appeal that the trial judge erred in law when he held that the failure of the defence to cross-examine the two prosecution witnesses on the ammunition actually found in the trouser pockets of the appellant at the time of his arrest (the subject-matter of the third charge) constituted a clear admission of the charge of possession by the appellant. We consider that statement of the law as a misdirection. A correct statement of the law is that failure of the defence to cross-examine the prosecution witnesses on the matter merely goes to the credibility of their testimony, to wit, the fact that they found the ammunition in the appellant's trouser pockets remains unshaken. On this point we need only say there is *a general rule that the failure to cross-examine a witness on a crucial part of the case will amount to an acceptance of the witness's testimony*.

[42] Sila lihat juga kes *Takako Sakao v. Ng Pek Yuen & Anor* [2010] 1 CLJ 381 dan *Juahir Sadikon v. Perbadanan Kemajuan Ekonomi Negeri Johor* [1996] 4 CLJ 1.

Kesimpulan

[43] Berdasarkan kepada alasan-alasan di atas responden-responden telah berjaya membuktikan bahawa mereka adalah pekerja-pekerja perayu seperti ditakrifkan di bawah s. 2 Akta Kerja 1955 (Akta 265) kerana telah bekerja dengan perayu selama 14 tahun.

[44] Atas dasar ini, responden-responden berhak mendapat ganti rugi sebanyak RM12,464.53 kerana perayu hanya memberi notis penamatan satu bulan sahaja yang tidak mengikut s. 12 Akta dan berhak juga mendapat faedah penamatan sebanyak RM64,582.83 mengikut per. 4(1) dan per. 6(1)(c) Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980.

[45] Rayuan ditolak dengan kos RM3,000.